



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**

**Administración de Empresas**

**TEMA:**

**Relación del clima laboral en el desempeño organizacional.**

**AUTOR:**

**Suárez Lara Evely Jazmín**

**Componente práctico del examen complejo previo a la  
obtención del título de Licenciada en Administración de  
Empresas**

**TUTOR:**

**Ing. Pérez Villamar José Guillermo**

**Guayaquil, Ecuador**

**30 de agosto del 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**

**Administración de Empresas**

### **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Suárez Lara Evely Jazmín**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**.

**REVISOR**

f. \_\_\_\_\_

**ING. Pérez Villamar José Guillermo**

f.

\_\_\_\_\_  
**Suarez Lara Evely Jazmin**

**Guayaquil, a los 30 del mes de agosto del año 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**

**Administración de Empresas**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Suárez Lara Evely Jazmin**

**DECLARO QUE:**

El **componente práctico del examen complejo: Relación del clima laboral en el desempeño organizacional**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 30 del mes de agosto del año 2023**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_  
**Suárez Lara Evely Jazmín**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**

**Administración de Empresas**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, Suárez Lara Evely Jazmin

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo: Relación del clima laboral en el desempeño organizacional**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 30 del mes de agosto del año 2023**

**LA AUTORA:**

f. \_\_\_\_\_

**Suárez Lara Evely Jazmín**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa

Administración de Empresas

## INFORME COMPILATIO

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

Jazmin.Suarez

3% Similitudes

0% Texto entre comillas  
0% similitudes entre comillas  
0% idioma no reconocido

Nombre del documento: Jazmin.Suarez.pdf ID del documento: 022d11ddc102036f79c5942f4b02efee185fded7 Tamaño del documento original: 519,02 kB	Depositante: José Guillermo Pérez Villamar Fecha de depósito: 21/8/2023 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 21/8/2023	Número de palabras: 7315 Número de caracteres: 56.349
---	---	--

f. \_\_\_\_\_

ING. JOSÉ GUILLERMO PÉREZ VILLAMAR

LA AUTORA:

Suárez Lara Evely Jazmin

f. 

**Ec. Coello Cazar, David**  
Coordinador de Titulación



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa  
Administración de Empresas**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**ECON. LUCIA MAGDALENA PICO VERSOZA, MGS**  
DIRECTORA DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**ING. GERSON SOPÓ MONTERO**  
Miembro I

f. \_\_\_\_\_

**ECO. DAVID COELLO CAZAR, MGS**  
Miembro III

## ÍNDICE

RESUMEN .....	X
INTRODUCCIÓN.....	2
Antecedentes .....	2
Planteamiento del Problema .....	3
<b>OBJETIVO</b> .....	4
<b>DELIMITACIÓN</b> .....	4
<b>DESARROLLO</b> .....	5
Clima laboral.....	5
Condiciones de trabajo.....	5
Procesos de comunicación .....	5
Estructura organizacional.....	6
Identidad organizacional .....	6
Satisfacción laboral .....	7
Desempeño organizacional .....	8
Métodos de mando .....	8
Compromiso institucional.....	8
Productividad .....	9
Innovación continua.....	9
Capacitación.....	10
METODOLOGÍA .....	15
<b>RESULTADOS</b> .....	15
CONCLUSIÓN.....	22

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Cuestionario de dimensiones del clima laboral.....	11
<b>Tabla 2</b>	Cuestionario de dimensiones de desempeño laboral.....	13
<b>Tabla 3</b>	Cuartiles de Revistas de Clima Laboral .....	15
<b>Tabla 4</b>	Cuartiles de Revistas de Desempeño Organizacional.....	16
<b>Tabla 5</b>	Dimensiones del clima laboral.....	19
<b>Tabla 6</b>	Dimensiones del desempeño organizacional.....	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Árbol de problemas .....	4
<b>Figura 2</b> Diagrama de Pareto de cuartiles de clima laboral .....	16
<b>Figura 3</b> Diagrama de Pareto de cuartiles de Desempeño Organizacional .....	16
<b>Figura 4</b> Gráfico de Pareto del clima laboral .....	19
<b>Figura 5</b> Gráfico de Pareto del desempeño organizacional.....	20

## RESUMEN

En el presente ensayo se pretende determinar la importancia de la implantación de dimensiones del entorno laboral, y cómo afecta en el desempeño laboral de las personas en instituciones, empresas y organizaciones. Enfatizar el valor del talento humano dentro de las instituciones, empresas y organizaciones es crucial, pero ese énfasis tiene que ser eficaz. La metodología aplicada es descriptiva con un enfoque cualitativo, el instrumento utilizado es la revisión bibliográfica. Los resultados obtenidos es que los encargados de gestionar el talento humano deben buscar las estrategias necesarias para lograr que el personal esté contento y motivado. Una de esas estrategias es la creación de un lugar de trabajo agradable que satisfaga las necesidades del personal. Un empleado feliz produce más trabajo, lo que hace que el negocio sea más exitoso. Concluyendo que el estudio de la relación del clima laboral en el desempeño organizacional sirve como guía para determinar las dimensiones importantes de clima laboral, y, por ende, desempeño organizacional para pequeñas y grandes empresas. ¿Pero cuáles son las dimensiones relevantes? ¿los gestores las pueden aplicar? ¿Qué ocurre si se hace caso omiso a dichas dimensiones?

**Palabras Claves:** *Clima* laboral, Desempeño Organizacional, Entorno laboral, Talento Humano

## **ABSTRACT**

This essay aims to determine the importance of the implementation of dimensions of the work environment, and how it affects the work performance of people in institutions, companies, and organizations. Emphasizing the value of human talent within institutions, companies and organizations is crucial, but that emphasis must be effective. The methodology applied is descriptive with a qualitative approach, the instrument used is the literature review. The results obtained is that those in charge of managing human talent must look for the necessary strategies to ensure that staff are happy and motivated. One such strategy is creating a pleasant workplace that meets the needs of staff. A happy employee produces more work, which makes the business more successful. Concluding that the study of the relationship of the work climate in organizational performance serves as a guide to determine the important dimensions of work climate, and, therefore, organizational performance for small and large companies. But what are the relevant dimensions? Can managers apply them? What happens if these dimensions are ignored?

Keywords: Work Climate, Organizational Performance, Work Environment, Human Talent

## INTRODUCCIÓN

### Antecedentes

La Administración ha pasado de enormes evoluciones históricas de la humanidad, es por ello, que resulta interesante conocer la evolución del énfasis en el clima en las empresas y cómo este influye dentro del desempeño organizacional (Cooke, 2020).

Los primeros indicios del clima en la empresa fueron vistas desde la administración clásica, tal como expuso Frederick W. Taylor (1856-1915) en EE. UU, y el conocido francés Henri Fayol (1841- 1925). A pesar de que no se hablaba de clima laboral como tal en sus modelos tradicionales, mencionaban cómo los gerentes determinaban cual era la forma más eficiente de hacer la producción de manera repetitiva y cómo motivaban a los trabajadores con incentivos económicos (Chiapello, 2019).

Para el año de 1930, uno de los principales impulsores de la Escuela de Relaciones Humanas, Elton Mayo junto con otros profesionales, estudiaron y comprobaron en Chicago, como el incremento de la productividad de los trabajadores crecía o decrecía según se aumentara o disminuyera la iluminación ambiental. Concluyendo así, que dicha productividad varía por la atención recibida de sus empleados por sus jefes, y la cohesión del grupo independientemente de las condiciones ambientales (Kumar, 2022).

En la misma línea, vista desde la Escuela Estructuralista, en los años cincuenta dónde se trataban conceptos ligados con la autoridad, normas y la burocratización, teniendo en cuenta una visión de organización de manera conjunta y no separada. No cabe duda de que Weber, desarrolló grandes aportaciones para esta escuela, como su teoría de estructuras de autoridad y el modelo ideal de organización en donde el trabajador ejerce tareas de manera simultánea en diversas organizaciones (Ormerod, 2020).

El nacimiento del clima laboral como tal, nace en la Escuela Conductista, en los años sesenta, en dónde se estudia el comportamiento de cada individuo haciendo énfasis en sus emociones, estímulos, conocimientos, entre otros (Urinov, 2020). En

definitiva, se estudia en cada trabajador, los efectos psicológicos que impactan en la productividad, las condiciones de trabajo y el nivel de seguridad que siente en su entorno laboral. Además, Abraham Maslow, aportó una de las principales teorías, en la que afirmó que las necesidades humanas se presentan en niveles jerarquizados por orden de relevancia e influencia: fisiológicas, seguridad, sociales, de estima y autorrealización (Ihensekien, 2023).

### **Planteamiento del Problema**

Actualmente, las empresas van más allá de ofertar un producto o servicio, siendo de interés prestar atención en orientar y dar un buen clima laboral que de frutos a nivel interno y externo de la empresa (Martos et al., 2023). Se tiene claro que el clima laboral es de gran importancia, ya que este puede ser impulsor u obstáculo para el desempeño del talento humano, y puede influir de forma positiva o negativa en quienes conforman la organización; dependiendo del clima laboral se puede introducir cambios planificados tanto para el personal como para la organización (López, 2022).

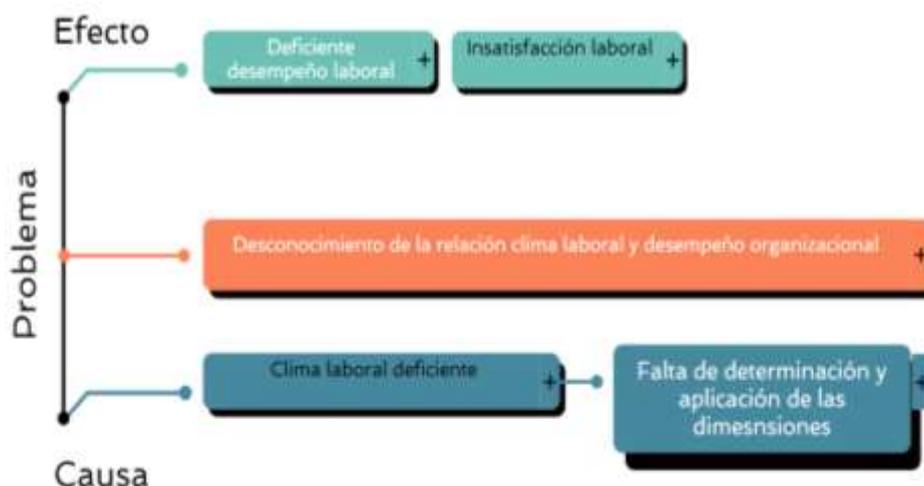
Por ello, se considera relevante realizar un estudio de las dimensiones que permitan entender de mejor manera qué es y cómo se mide el clima laboral, con el establecimiento de dimensiones para el desempeño organizacional (Rasool, 2020).

El clima laboral conlleva un conjunto de percepciones, actitudes y comportamientos que van a caracterizar el ambiente de trabajo. Este clima va a tener un impacto directo y positivo en el desempeño laboral, este influye en la producción y calidad de trabajo. Por el contrario, un clima laboral ambiguo, tenso y autoritario va a generar apatía y reducción de la eficiencia. Uno de los grandes problemas es la falta de determinación de las dimensiones necesarias a aplicar a la hora de determinar cómo es el clima laboral en la empresa, al conocer dichas dimensiones se puede llevar a cabo mejoras en la empresa.

Por tanto, se pretende exponer las dimensiones determinantes para conocer el clima laboral y el desempeño organizacional. Todo ello mediante una revisión de la literatura de los últimos cinco años de revistas destacadas, se pretende dar solución mediante una guía para empresas al desconocimiento de la relación de clima laboral y desempeño organizacional mediante dimensiones relevantes.

**Figura 1**

*Árbol de problemas*



## **OBJETIVO**

Por consiguiente, el objetivo general del presente ensayo consiste en:

- Relacionar las dimensiones del clima laboral en el desempeño organizacional.

De este derivan los siguientes objetivos específicos:

- a. Fundamentar conceptualmente la investigación con artículos de revistas científicas de alto impacto de los últimos cinco años considerando las variables de clima laboral y desempeño organizacional.
- b. Analizar y categorizar las principales dimensiones del clima laboral en el desempeño organizacional de acuerdo con la revisión de la literatura.
- c. Evaluar las principales dimensiones del clima laboral que contribuyan a mejorar el desempeño organizacional.

## **DELIMITACIÓN**

Se ha considerado como limitación del presente ensayo, el tiempo para el desarrollo de este mediante investigación bibliográfica de artículos de revistas

científicas de alto impacto de 2019 a 2023. En concreto, se encuentra delimitado por el análisis de técnicas aplicadas al clima laboral para el mejoramiento en el desempeño organizacional.

## **DESARROLLO**

Resulta interesante explicar el significado de cada una de las dimensiones, y cómo se debe interpretar cada una:

### **Clima laboral**

### **Condiciones de trabajo**

Los hallazgos del autor Rasool (2019) confirman que el apoyo organizacional y el bienestar de los empleados median significativamente en un entorno de trabajo tóxico y en el compromiso de los empleados. El efecto de la compensación y el ambiente de trabajo en el rendimiento de los empleados mediado por la motivación positiva. Los hallazgos revelan que los factores económicos, psicológicos, de afiliación y de autorrealización afectan a una retención de los empleados (Kurdi, 2020).

Del mismo modo con el ambiente de trabajo, las relaciones cálidas con los compañeros de trabajo o los conflictos pueden causar altibajos en el rendimiento. Partiendo de este fenómeno, este estudio trata de examinar los factores psicológicos negativos (estrés) y el ambiente de trabajo en el mantenimiento del rendimiento (Hasanah, 2022).

### **Procesos de comunicación**

Resool (2020) expresa que el clima y el desempeño laborales se ve afectado por el acoso en el lugar de trabajo porque crea una mala imagen y trae toxicidad entre colegas y compañeros. En cuarto lugar, el estrés ocupacional se considera un estigma entre los empleados que enfrentan estrés en el lugar de trabajo.

Los resultados de la investigación del autor Hasanah (2022) indican que existe la posibilidad de una relación estrecha o recíproca que es lineal, entre el estrés laboral y el ambiente de trabajo y el rendimiento. El mejor modelo para mantener el rendimiento es minimizar los factores psicológicos negativos. Cuanto menor sea el nivel de estrés laboral, se explica un buen sistema de trabajo y un ambiente de trabajo saludable. Esto crea una sensación de placer y una percepción positiva de la

organización y su trabajo. Para una buena comunicación es relevante el apoyo social de los compañeros de trabajo, el apoyo social del supervisor, el liderazgo transformacional y el empoderamiento (López, 2022).

### **Estructura organizacional**

El autor Alcadra (2022) afirma que, si siguen el enfoque de liderazgo ético y enfatizan las iniciativas de RSE y la cultura organizacional, pueden alcanzar, naturalmente, el máximo nivel de desempeño organizacional convirtiéndose en una guía para gerentes y propietarios de empresas de servicios que buscan mejorar el desempeño organizacional.

### **Identidad organizacional**

Rehal (2020) deduce que los mismos hallazgos se encontraron con controles culturales, cibernéticos, de recompensas y compensaciones, de planificación y administrativos con capacidades organizativas. A pesar de esto, los controles de planificación y los controles culturales no tienen influencia en el desempeño de la organización.

Asimismo, Meng (2019) afirma que los resultados revelaron los importantes efectos mediadores conjuntos del compromiso y la confianza en la satisfacción laboral de los profesionales, cuando se logró una cultura organizacional de apoyo y un excelente desempeño del líder. Su investigación concluye con investigaciones e implicaciones prácticas.

Singh (2021) afirma que La RSE (Responsabilidad Social Corporativa), cuando se ejerce hacia los stakeholders externos, influye en el desempeño organizacional. Además, se ha descubierto que esta influencia varía entre empresas bien establecidas y de buena reputación y empresas comerciales con una reputación más débil (Rassol, 2021).

El resultado transmitió que el liderazgo ético no solo influye en el desempeño organizacional, sino que también, y de manera positiva, afecta la cultura organizacional y la RSE. Además, la RSE y la cultura organizacional median significativamente la relación entre el liderazgo ético y el desempeño organizacional (Alkhadra, 2022).

## **Satisfacción laboral**

Alrowa (2021) destaca a la satisfacción laboral, primero a el acoso el cual reduce la moral de los empleados, disminuye constantemente el desempeño laboral de los empleados. En segundo lugar, el acoso psicológico en el lugar de trabajo reduce la productividad, aumenta los niveles de estrés, ansiedad, depresión e irritabilidad, y aumenta el bajo compromiso laboral, las ausencias laborales y la destrucción del trabajo. En tercer lugar, el ostracismo en el lugar de trabajo reduce la motivación entre los trabajadores y las organizaciones, lo que reduce la eficiencia del trabajo.

Obrenobic (2020) menciona que existe un impacto negativo en relación con el conflicto trabajo-familia en la seguridad y el bienestar psicológicos de los empleados de las organizaciones. Los resultados del estudio indican que existe la posibilidad de una relación estrecha o recíproca que es lineal, entre el estrés laboral y el ambiente de trabajo y el rendimiento. El mejor modelo para mantener el rendimiento es minimizar los factores psicológicos negativos. Cuanto menor sea el nivel de estrés laboral, se explica un buen sistema de trabajo y un ambiente de trabajo saludable. Esto crea una sensación de placer y una percepción positiva de la organización y su trabajo (Hasanah, 2022).

El desarrollo profesional tiene un impacto positivo y significativo en la motivación de los empleados, El entorno de trabajo tiene un impacto positivo y significativo en el rendimiento (Yusuf, 2022). Los resultados confirmaron el fuerte impacto que la cultura organizacional y el desempeño del líder podrían tener en el compromiso laboral, la confianza y la satisfacción laboral de los profesionales de relaciones públicas. Más importante aún, los resultados revelaron los importantes efectos mediadores conjuntos del compromiso y la confianza en la satisfacción laboral de los profesionales, cuando se logró una cultura organizacional de apoyo y un excelente desempeño del líder. El estudio concluye con investigaciones e implicaciones prácticas (Meng, 2019).

Se puede preguntar por qué se permite que los empleados altamente calificados y cualificados abandonen sus organizaciones. Este estudio tiene como objetivo determinar los principales factores que afectan la retención de empleados y cómo la retención de empleados afecta el desempeño organizacional en el sector de la banca comercial en Jordania. Los impulsores de retención de empleados que se discuten en

este estudio incluyen seguridad económica, seguridad psicológica, afiliación y factores de autorrealización (Kurdi, 2020).

### **Desempeño organizacional**

#### **Métodos de mando**

No existe un estilo de mando ideal, pero lo que sí es importante que se reflexione acerca de nuestro estilo propio y que no dejarse llevar por automatismos. Que se elija activamente el estilo que se quiere adoptar. Lo cierto es que sí existe un factor que se demuestra determinante a la hora de obtener un equilibrio óptimo entre rendimiento y clima laboral: la percepción del mánager como justo. Como justo a la hora de otorgar críticas y halagos. Si sé que mi superior sólo me corregirá cuando haya errado y que si acierto me reforzará, sabré a qué atenerme. Y esto significa tener sensación de control, un factor determinante para reducir el estrés (López, 2022).

### **Compromiso institucional**

El estilo de liderazgo sólido puede ser indicativo del éxito organizacional y explicativo del desempeño de calidad. Además de esto, hay varios factores que pueden afectar el desempeño de la organización (Alkhadra, 2022). El autor Pereira (2019) afirma que los resultados empíricos obtenidos aquí, no solo no contradicen la asociación positiva, previamente identificada entre el equilibrio de la vida profesional, la vida privada y la calidad de vida en el trabajo, sino que también arrojan algo de luz sobre las cuestiones del techo invisible relacionadas con la cuestión de liderazgo de género y el compromiso de los supervisores, dentro del contexto organizativo, que deben explorarse más a fondo en futuras investigaciones relacionadas con la productividad organizativa, basada en el comportamiento individual y el bienestar subjetivo influido en el ámbito de los límites del contexto organizativo

Como señala Harinath (2020) los resultados del estudio mostraron que el liderazgo del director, el ambiente de trabajo y la motivación para afiliarse fueron bien percibidos por los docentes. Tanto el liderazgo del director como el ambiente de trabajo tuvieron efectos directos en la mejora del desempeño del maestro certificado.

El liderazgo transformacional y transaccional se relaciona positivamente con el desempeño organizacional. Los resultados también respaldan el argumento de que el capital intelectual y la innovación jugaron papeles mediadores en el liderazgo transformacional y transaccional y el desempeño organizacional (Alrowa, 2021).

### **Productividad**

En un entorno económico que cambia rápidamente, caracterizado por tendencias tales como, Globalización, aumento de las demandas de inversores y clientes, junto con el aumento de los productos en el mercado competencia, las instituciones gubernamentales tratan continuamente de progresar en su desempeño minimizando gastos, renovación de productos y procedimientos, y mejora de la calidad para competir y continuar en el medio ambiente (Anwar, 2021). Crear una competitividad sostenible ventaja, organizaciones, uso de recursos únicos e inimitable y no reiniciable (Amrutha & Geetha, 2020).

La disciplina laboral es capaz de mediar en la influencia del entorno de trabajo sobre el rendimiento de los empleados (Putri, 2019). Como señala Badrianto (2020) los resultados del análisis de las variables del entorno y satisfacción laborales afectan al rendimiento de los empleados. Esto demuestra que, simultáneamente, el entorno laboral y la satisfacción en el trabajo influyen significativamente en el rendimiento de los empleados.

### **Innovación continua**

Taheri (2020) afirma que se debe de enfocar en otorgar una mejor satisfacción operacional en el entorno laboral. El autor Eliyana (2019) menciona que la variable de liderazgo transformacional puede tener impactos positivos en algún rendimiento de los recursos humanos en una organización.

Concordando con Annis (2019) manifiesta haber encontrado que el liderazgo transformacional tiene un efecto significativo directo en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Sin embargo, el liderazgo transformacional no puede dar un impacto significativo al desempeño laboral cuando es intervenido por el compromiso organizacional, así como no puede dar un impacto directo en el desempeño laboral. Así mismo, la innovación organizacional se relaciona positivamente con el desempeño organizacional (Ala'aldin, 2020).

## **Capacitación**

El éxito organizacional es fundamental porque depende de qué tan bien una empresa maneje sus recursos humanos prácticas de gestión. Más a las prácticas de reclutamiento son vinculado a resultados que eso, según Anwar, Las prácticas de contratación selectiva tienen un efecto positivo en desempeño organizacional. Un estudio para encontrar maneras de mejorar la eficiencia de la fuerza laboral de una organización no sólo beneficiaría a los trabajadores, sino que también garantizaría que todos de las partes interesadas de la organización. El autor asume que las prácticas de capacitación y los resultados generales están interconectados. Este autor concluye que la formación, las prácticas, trabajando juntas, están vinculadas positivamente (Anwar, 2021).

Como equipo, los miembros del equipo deben coordinar su actividades, enfoque y esfuerzos; Es importante que cada empleado deba centrarse en la misma misión y objetivos. Luego, deben participar en la toma de decisiones colaborativa. y participar activamente en todas las iniciativas (Badrianto, 2020).

Sugiarti (2022) afirma que la influencia de la capacitación, el entorno laboral y el desarrollo profesional en la motivación laboral tiene un alto impacto en el desempeño de los empleados. El autor Suroso (2023) afirma que los hallazgos de su estudio sugieren que la capacitación y el desarrollo, la comunicación organizacional y la efectividad docente se ven significativamente afectados. El desempeño de los maestros se ve al mismo tiempo muy afectado por la comunicación, la capacitación y el crecimiento organizacional.

En cuanto a, qué dimensiones son relevantes y porqué. Como se ha podido apreciar anteriormente con la revisión de la literatura cómo los diferentes autores definen cada dimensión seleccionada como relevante utilizando el Diagrama de Pareto, se considera que existe una estrecha relación entre las dimensiones del clima laboral y de desempeño organizacional, así, por ejemplo, se destaca cómo el entorno laboral está a fin del rendimiento empresarial, las relaciones internas pueden llegar a afectar en gran medida al desarrollo profesional. Las dimensiones coincidentes como estilo de liderazgo y seguridad psicológica son aquellas en las que aún no se considera que se esté haciendo hincapié actualmente.

Así mismo, el proceso de contratación va a influir arduamente, ya que, desde un inicio se puede evitar tener a un personal insatisfecho, en ese momento es relevante que se le explique acerca de la cultura organizacional e innovación. Inclusive, en este proceso de selección se deben realizar test psicológicos, esto ayudaría a motivar, tener un espacio adecuado, contar con alguien comprometido y sobre todo que esté dónde sienta que pueda desarrollarse como persona y a nivel profesional.

De acuerdo con la revisión de la literatura se ha podido observar que las dimensiones que mayor impacto tienen en el desempeño organizacional principalmente para grandes empresas, ello no quita que sirva de referencia para pymes. Como aporte a la ciencia se crea una matriz para los gerentes de talento humano, para que el empresario tenga un mejor desempeño organizacional. En primer lugar, se debe tomar en cuenta una guía de preguntas de clima laboral y desempeño organizacional, al dar respuesta a dichas cuestiones se obtiene la perspectiva de cada dimensión en la empresa:

### **Clima laboral**

**Tabla 1**

*Cuestionario de dimensiones del clima laboral*

Dimensión	¿Por qué es importante?	¿Qué debo responder
Estructura organizacional	Los empleados perciben su ambiente de trabajo de manera diferente en diferentes partes del espacio organizacional. Presumiblemente, esta experiencia diferente del ambiente de trabajo hace que usen diferentes marcos de referencia para evaluar las situaciones de trabajo, lo que a su vez genera diferentes actitudes. El clima laboral percibido, por lo tanto, puede interpretarse como una variable intermedia que puede utilizarse para comprender la relación entre las características estructurales	¿Cuáles son las características personales y organizacional es?

	organizacionales y las actitudes laborales. (Chiapello, 2019)	
Condiciones de trabajo	Los ejemplos de malas condiciones de trabajo son comunes en la industria minera. Los trabajadores trabajan en condiciones insalubres y, a menudo, no descansan lo suficiente. La empresa no implementó todas las medidas de seguridad necesarias para ahorrar costos, como construir salidas alternativas o instalar sistemas de vigilancia y alarma. (Gopalakrishnan Narayanamurthy, 2019)	¿Cuáles son las condiciones físicas, medioambientales y organizativas?
Satisfacción laboral	Los gerentes deben comprender la importancia de crear un equipo feliz y próspero para mejorar la satisfacción de los empleados, medir y validar su satisfacción laboral. (Hartinah, 2019)	¿Cómo mide la satisfacción de sus empleados?
Identidad organizacional	La identidad corporativa se trata de la mente consciente, y la forma en que las personas interactúan entre sí en el trabajo puede, en principio, estar impulsadas por pensamientos y sentimientos inconscientes. Es el cambio repentino de la estructura organizacional en la cultura organizacional lo que constituye un fenómeno importante de la migración. (Kurdi, 2020)	¿Cómo es mi identidad organizacional?
Procesos de comunicación	Se entiende por comunicación empresarial como un proceso en el que los miembros de una organización reciben información sobre lo que ocurre en ella, de forma que, si es eficaz, crea un ambiente de trabajo acorde con las necesidades de	¿Cuál es el proceso de comunicación empresarial?

	<p>la empresa. En rigor, el proceso de comunicación determina las decisiones que se toman en la organización; se adapta al cambio; aumenta la integración y el compromiso de los empleados con los objetivos de la empresa, al tiempo que aumenta su motivación; y también facilita a la empresa la retención y atracción de talento.</p> <p>(Wolor, 2020)</p>	
--	--	--

### Desempeño organizacional

**Tabla 2**

*Cuestionario de dimensiones de desempeño laboral*

Dimensiones	¿Por qué es importante?	¿Qué debo responder?
Métodos de mando	<p>El estilo de mando en la jerarquía corporativa es un factor clave para el desempeño adecuado y satisfactorio de los empleados.</p> <p>(Yusuf Iis, 2022)</p>	<p><i>¿Cuál es el estilo de liderazgo de la empresa?</i></p>
Compromiso institucional	<p>Los resultados indicaron una correlación positiva significativa entre las dos variables y, además, se encontró que el compromiso organizacional media entre el desempeño laboral y varios factores, como el estilo de liderazgo y la satisfacción.</p> <p>(Yusuf Iis, 2022)</p>	<p><i>¿Cuál es el compromiso institucional que se pretende tener con los empleados?</i></p>
Productividad	<p>Al evaluar el desempeño durante este período de acuerdo con la idoneidad para lograr los objetivos establecidos,</p>	<p>¿Cómo se evalúa la productividad?</p>

	<p>los empleados podrán ver tanto sus fortalezas como sus debilidades en términos de desempeño. A partir de esto, se desarrollan planes de mejora para el futuro basados en cambios de comportamiento o actitud, habilidades no utilizadas, apoyo o necesidades de desarrollo del empleado.</p> <p>(Timpal, 2023)</p>	
Innovación continua	<p>La innovación continua es una estrategia utilizada para mejorar los productos, procesos y servicios para sostener el éxito de una empresa. Para alcanzar un nivel óptimo de innovación, las empresas deben centrarse en la mejora continua de sus productos, procesos y servicios para seguir siendo competitivas.</p> <p>(Badrianto, 2020)</p>	<p>¿Cómo innovo continuamente?</p>
Capacitación	<p>Los programas de capacitación y desarrollo son actividades educativas destinadas para mejorar los resultados del trabajo individual o grupal. Estos programas incluyen mejorar el conocimiento y las habilidades de los empleados y crear una mayor motivación para mejorar el desempeño laboral.</p> <p>(Cooke, 2020)</p>	<p>¿Cómo seleccionó el personal?</p> <p>¿Cómo realizo la inducción al empleo?</p> <p>¿Cómo se capacita?</p>

## METODOLOGÍA

El tipo de investigación es descriptiva debido a que se demostrar relación y describir el mundo tal cual es, la metodología es de tipo cualitativa, debido que facilita la obtención de información sobre las opiniones, creencias y valores de un tema en especial, para realizar este trabajo se utilizaron fuentes documentales relacionadas al tema principal para de este modo tomar la mayor cantidad de ideas y aportes teóricos para tener una correcta visión del tema.

Fundamentado en la búsqueda de información en fuentes secundarias, cuyas referencias se pueden encontrar al final de este escrito. Los métodos que destacan en este proyecto son el analítico y el descriptivo dado que en la elaboración de este trabajo se ha hecho un análisis de dimensiones del clima laboral con relación al desempeño organizacional.

## RESULTADOS

Se dio prioridad a revistas de alto impacto, que tienen las *key words*: clima laboral y desempeño organizacional, de esta búsqueda de información se obtuvieron 38 200 resultados, posteriormente se filtraron las revistas con los siguientes cuartiles, tanto para clima laboral como para desempeño organizacional:

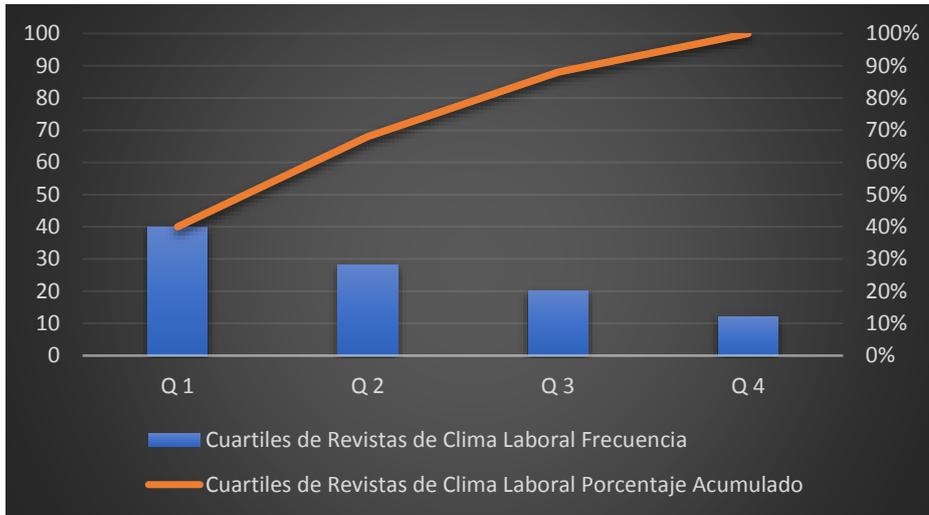
**Tabla 3**

*Cuartiles de Revistas de Clima Laboral*

<b>Cuartiles de Revistas de Clima Laboral</b>		
<b>Cuartil</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
<b>Q 1</b>	40	40%
<b>Q 2</b>	28	68%
<b>Q 3</b>	20	88%
<b>Q 4</b>	12	100%

**Figura 2**

*Diagrama de Pareto de cuartiles de clima laboral*



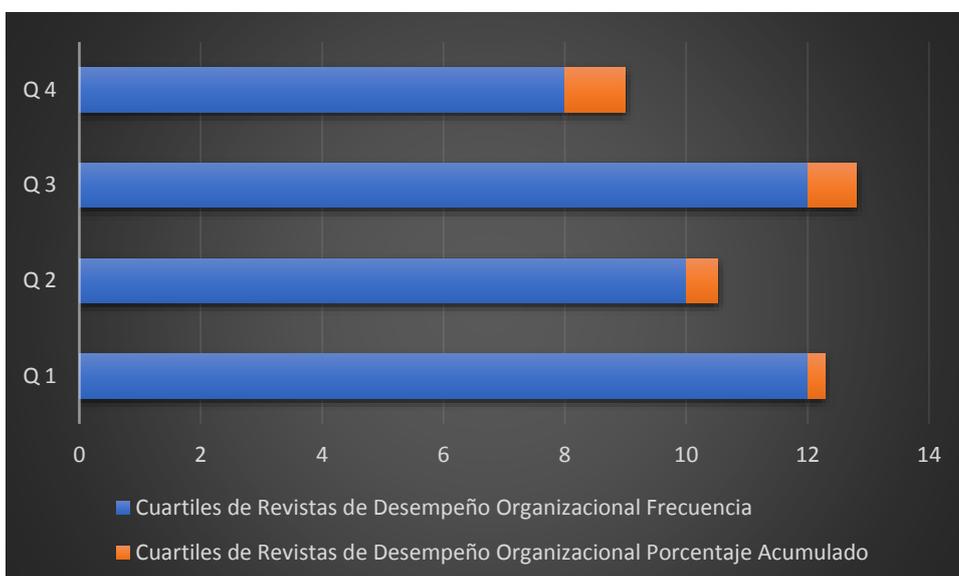
**Tabla 4**

*Cuartiles de Revistas de Desempeño Organizacional*

<b>Cuartiles de Revistas de Desempeño Organizacional</b>		
<b>Cuartil</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
<b>Q 1</b>	12	29%
<b>Q 2</b>	10	52%
<b>Q 3</b>	12	81%
<b>Q 4</b>	8	100%

**Figura 3**

*Diagrama de Pareto de cuartiles de Desempeño Organizacional*



La indagación se hizo con la siguiente lista de revistas de alto impacto obtenidas tras la revisión de la literatura:

1. Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
2. Amfiteatru Economic
3. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior
4. British Journal of Management
5. Business Perspectives and Research
6. Business Strategy & Development
7. Business Strategy and the Environment
8. California Management Review
9. Climate and Development
10. Corporate Communications: An International Journal
11. Corporate Governance
12. Corporate Social Responsibility and Environmental Management
13. European Journal of Business and Management Research
14. European Journal of Work and Organizational Psychology
15. European Research on Management and Business Economics
16. Front Psychol
17. Heliyon
18. Human Resource Development International
19. Human resource management journal
20. International Journal of Artificial Intelligence Research
21. International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)
22. International Journal of Economics and Management
23. International Journal of Engineering, Business and Management
24. International Journal of Environmental Research and Public Health
25. International Journal of Ethics and Systems
26. International Journal of Management Studies
27. International Journal of Production Economics
28. International Journal of Production Economics
29. International Journal of Research
30. J Glob Entreprise
31. Journal of Advances in Management Research

32. Journal of Asian Finance Economics and Business
33. Journal of Business Research
34. Journal of Business, Management, and Accounting
35. Journal of Cleaner production
36. Journal of Intergenerational Relationships
37. Journal of international business studies
38. Journal of Management Development
39. Journal of Occupational and Organizational Psychology
40. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity
41. Journal of organizational behavior
42. Journal of Service Management
43. Management Science Letters
44. New technology, work and employment
45. PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi
46. Psychol Res Behav Manag
47. Public Relations Review
48. Sage Open
49. Sustainability
50. World Development

Una vez seleccionado el material literario, se procedió a armar la matriz para cada variable. Se establecieron las dimensiones que cada autor iba utilizando en su estudio y cuáles eran los hallazgos que se iban obteniendo y primordialmente que aportara al análisis. De esta manera se pudo conocer las dimensiones que más se repetían aplicando la metodología de Pareto, para así determinar cuáles son las principales dimensiones.

Para el clima laboral, se pudo determinar cinco dimensiones:

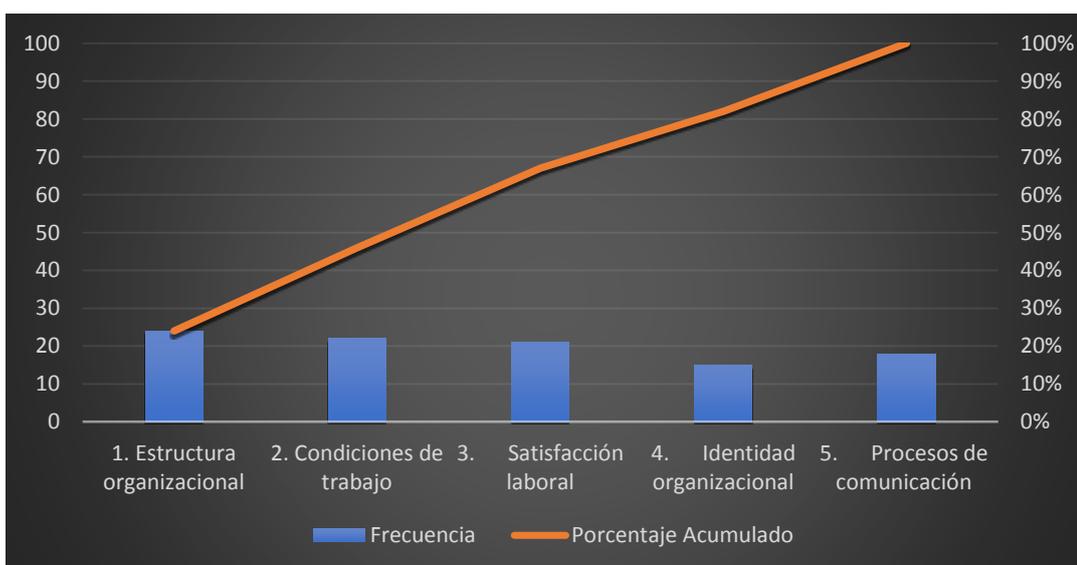
**Tabla 5**

*Dimensiones del clima laboral.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
1. Estructura organizacional	24	24%
2. Condiciones de trabajo	22	46%
3. Satisfacción laboral	21	67%
4. Identidad organizacional	15	82%
5. Procesos de comunicación	18	100%

**Figura 4**

*Gráfico de Pareto del clima laboral*



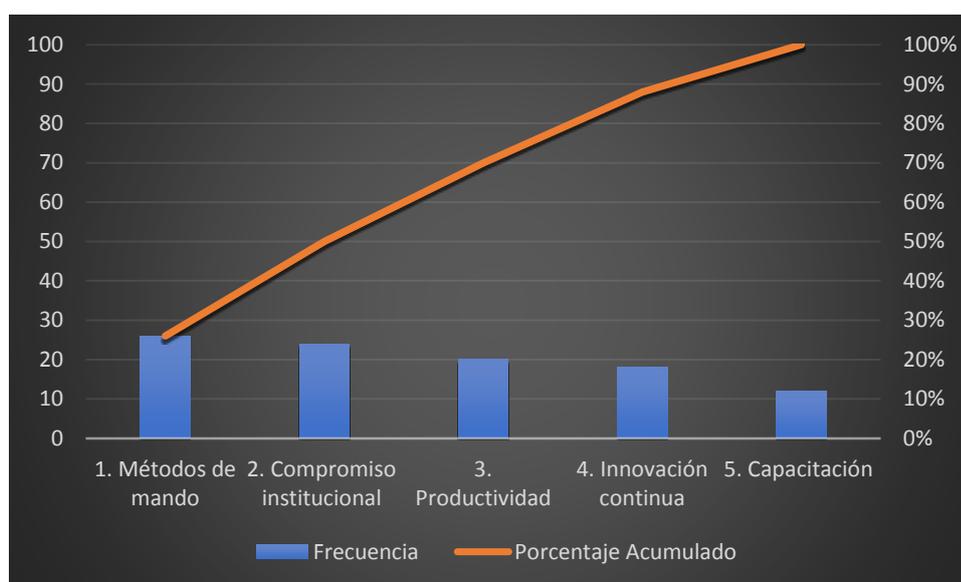
Para el desempeño organizacional, se pudo determinar cinco dimensiones:

**Tabla 6**

*Dimensiones del desempeño organizacional*

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje Acumulado
1. Métodos de mando	26	26%
2. Compromiso institucional	24	50%
3. Productividad	20	70%
4. Innovación continua	18	88%
5. Capacitación	12	100%

**Figura 5** *Gráfico de Pareto del desempeño organizacional*



De lo que se obtiene que el clima laboral tiene un impacto directo y positivo en el desempeño laboral, influyendo en la producción y calidad del trabajo dentro de la organización. En contraste con un clima laboral desfavorable que genera reducción de la eficiencia. Entre otros problemas se destaca la falta de determinación de las organizaciones lo que este conocimiento o indagación conlleva a mejoras en la empresa.

Es importante señalar que la organización y el clima laboral dependen en gran medida del nivel de gestión y control de los diversos aspectos que componen la organización y el clima laboral; sí, los empleados pasan la mayor parte de su tiempo en contacto con sus deberes y grupos de trabajo para hacer conexiones, por lo que estar en el entorno adecuado donde se sientan cómodos y constantemente motivados es muy importante para su salud mental.

## CONCLUSIÓN

Se han cumplido los objetivos propuestos:

- a. Seleccionar artículos de revistas científicas de alto impacto de los últimos cinco años considerando las variables de clima laboral y desempeño organizacional.
- b. Analizar y categorizar las principales dimensiones del clima laboral en el desempeño organizacional de acuerdo con la revisión de la literatura.
- c. Evaluar las principales dimensiones del clima laboral que contribuyan a mejorar el desempeño organizacional.

Un buen clima laboral es vital para el éxito de cualquier negocio. Según este estudio cuando un empleado está feliz en su puesto de trabajo es más productivo, se compromete más con la empresa y está más motivado. evada.

Crear un ambiente de trabajo que ayude a los empleados a disfrutar de su trabajo tiene varios beneficios. Manejar el estrés y encontrar un equilibrio entre la presión laboral y la vida personal no es fácil. Por lo tanto, las empresas deben compensar esto creando un lugar de trabajo agradable para el éxito personal y empresarial.

Destacando además que el entorno físico y emocional está determinado por el estado de ánimo de los empleados en la empresa para la que trabajan. Tiene que ver con la cultura, el lugar de trabajo y cómo se comportan y sienten las personas. Es un factor importante para retener el talento, atraer empleados y aumentar la productividad.

Trabajar en un ambiente laboral negativo dificulta la realización del trabajo y conduce a una disminución de la motivación, porque genera malentendidos, conflictos, falta de interés, lo que genera retrasos en el trabajo. Cuando estamos desmotivados, cansados y frustrados, cualquier actividad redobla nuestros esfuerzos y muchas veces incluso nos damos por vencidos. Por el contrario, cuando estamos felices y emocionados, incluso los mayores desafíos parecen factibles. Lo mismo sucede en las empresas. Uno de los beneficios más importantes de un ambiente de trabajo positivo es que los empleados van a trabajar emocionados y entusiasmados todos los días.

## Bibliografía

- Ala'aldin, S. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196-122.  
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0062>
- Alkhadra, W. (2022). Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate social responsibility, and organizational performance: a test of two mediation models. *International Journal of Ethics and Systems*, 1-11.  
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1108/IJOES-05-2022-0092>
- Anwar, K. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*(5), 35-47.  
[https://doi.org/doi:https://www.researchgate.net/publication/350489870\\_The\\_impact\\_of\\_Human\\_resource\\_management\\_practice\\_on\\_Organizational\\_performance](https://doi.org/doi:https://www.researchgate.net/publication/350489870_The_impact_of_Human_resource_management_practice_on_Organizational_performance)
- Badrianto, Y. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Neginak industries. . *Journal of Business, Management, and Accounting*, 2(1), 85-91. <https://doi.org/doi:https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/ar>
- Chiapello, E. (2019). Management tools. *Cambridge University Press*.  
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1017/9781108553858>
- Cooke, F. (2020). Human resource management research and practice in Asia: Past, present and future. *Human Resource Management Review*, 30(4), 1-13.  
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100778>
- Endhah, S. (2021). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance Mediated by Motivation. . *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(3), 1299-1317.  
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i3.1626>
- Gopalakrishnan, G. (2019). Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies. . *International Journal of Production Economics*, 75-108.  
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.10807>
- Hartinah, S. (2019). The Role of Principal's Leadership, Work Environment and Motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 235-246.  
[https://doi.org/doi:https://www.researchgate.net/publication/335224261\\_Teacher's\\_Performance\\_Management\\_The\\_Role\\_o](https://doi.org/doi:https://www.researchgate.net/publication/335224261_Teacher's_Performance_Management_The_Role_o)
- Hasanah, U. (2022). Negative Work Psychology Perspective and Work Environment on Performance. . *PRODUKTIF: Journal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 1-9.  
<https://doi.org/doi:https://jurnalpustek.org/index.php/sdmo/article/view/9>

- Ihensekien, O. (2023). Abraham Maslow's Hierarchy of Needs and Frederick Herzberg's Two-Factor Motivation Theories: Implications for Organizational Performance. . *The Romanian Economic Journal*, 85(4), 1-19.  
<https://doi.org/doi:10.24818/REJ/2023/85/04>
- Kuldeep, M. (2020). Linking Corporate Social Responsibility (CSR) and Organizational. . *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 1-10.  
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100139>
- Kumar, N. (2022). ¿Sacar lo "humano" de los recursos humanos en la cuarta revolución industrial? *University of Kwazulu-Natal*. . [https://doi.org/Obtenido de https://ukzn-dspace.ukzn.ac.za/bitstream/handle/10413/21153/Aswanth%20Kumar\\_N\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://doi.org/Obtenido de https://ukzn-dspace.ukzn.ac.za/bitstream/handle/10413/21153/Aswanth%20Kumar_N_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kundu, S. (2019). Diversity within management levels and organizational performance: employees' perspective. *Journal of Advances in Management Research*, 17(1), 110-130. <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1108/JAMR-04-2019-0054>
- Kurdi, B. (2020). Employee retention and organizational performance: Evidence from banking industry. *Management Science Letter*, 10(6), 3981-3990.  
<https://doi.org/doi:http://growingscience.com/beta/msl/4116-employee-retention-and-organizational-performance-evidence-fro>
- López, M. (2022). Approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*(140), 361-369.  
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Martos, A., Jiménez, D., Vera, V., & Cortés, F. (2023). Corporate social responsibility and export performance under stakeholder view: The mediation of innovation and the moderation of the legal form. *EconPapers Economics at your fingertips*(30), 248-249. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.2352>
- Meng, B. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. . *Public Relations Review*, 45(1), 64-75.  
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1016>
- Obrenovac, B. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Front Psychol*. *Front Psychol*, 11(35), 1-18. <https://doi.org/doi: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Ormerod, R. (2020). The history and ideas of sociological functionalism: Talcott Parsons, modern sociological theory, and the relevance for OR. *Journal of the Operational Research Society*, 71(12), 1-29. <https://doi.org/doi:10.1080/01605682.2019.1640590>

- Putri, E. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research*, 132-140.  
<https://doi.org/doi:http://repository.uin-malang.ac.id/5447/>
- Rasool, S. (2019). How Human Resource Management Practices Translate Into Sustainable Organizational Performance: The Mediating Role Of Product, Process And Knowledge Innovation. *Psychol Res Behav Manag*, 1-17.  
<https://doi.org/doi:10.2147/PRBM.S204662>
- Rasool, S. (2020). Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 1-12. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>, 1-12.  
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>
- Rasool, S. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 5(18), 22-94.  
[https://doi.org/DOI: 10.3390/ijerph18052294](https://doi.org/DOI:10.3390/ijerph18052294)
- Rehman, S. (2019). Mediating effect of innovative culture and organizational learning between leadership styles at third order and organizational performance in Malaysian SMEs. . *J Glob Enterprise*, 9(36), 1-24.  
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1186/s40497-019-0>
- Rumanti, A. (2022). Innovation Capability and Open Innovation for Small and Medium Enterprises (SMEs) Performance: Response in Dealing with the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 14(10), 1-21.  
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.3390/su14105874>
- Sandybayev, A. (2019). Impact of Effective Entrepreneurial Leadership Style on Organizational Performance: Critical Review. *International Journal of Economics and Management*. *International Journal of Economics and Management*, 1(1), 47-55.  
<https://doi.org/doi:https://dergipark.org.tr/en/pub/jecomanager/issue/49681/636980>
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Resea*.  
[https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/362320979\\_The\\_Influence\\_of\\_Training\\_Work\\_Environment\\_and\\_Career\\_Development\\_on\\_Work\\_Motivation\\_That\\_Has\\_an\\_Impact\\_on\\_Employee\\_Performance\\_at\\_PT\\_Suryamas\\_Elsindo\\_Primatama\\_In\\_West\\_Jakarta](https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/362320979_The_Influence_of_Training_Work_Environment_and_Career_Development_on_Work_Motivation_That_Has_an_Impact_on_Employee_Performance_at_PT_Suryamas_Elsindo_Primatama_In_West_Jakarta)
- Taheri, R. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. . *European Journal of Business and Management Research*,, 5(6), 1-5.  
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>

- Timpal, M. (2023). Analysis of the Influence of Work Environment, Organizational Culture and Work Stress on Employee Performance in the Covid-19 Pandemi (Study of Public Works and Spatial Management of Buru Selatan District). *European Journal Of Business*.  
[https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/339245921\\_The\\_Analysis\\_of\\_The\\_Work\\_Environmental\\_and\\_Organizational\\_Cultural\\_Impact\\_on\\_The\\_Performance\\_and\\_Implication\\_of\\_The\\_Work\\_Satisfaction](https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/339245921_The_Analysis_of_The_Work_Environmental_and_Organizational_Cultural_Impact_on_The_Performance_and_Implication_of_The_Work_Satisfaction)
- Urinov, B. (2020). Review of the trends of management: Corporate culture or organizational behavior . *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)*, 10(7), 1-4. <https://doi.org/doi:10.36713/epra1013|SJIF>
- Valdez, L. (2021). Technological Capabilities, Open Innovation, and Eco-Innovation: Dynamic Capabilities to Increase Corporate Performance of SMEs. . *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1-19.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/joitmc7010008>
- Wolor, C. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. . *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(17), 1-9. <https://doi.org/doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.443>
- Yusuf, E. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aech. . *International Journal of Economic, Business, Accounting,,* 2(2), 227-236. <https://doi.org/DOI:10.54443/ijebas.v2i2.191>



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Suárez Lara Evely Jazmín**, con C.C: # **1724115215** autora del **componente práctico del examen complejo: Relación del clima laboral en el desempeño organizacional**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **30 de agosto del 2023**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Suárez Lara Evely Jazmín**

C.C: **1724115215**

## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	<b>Relación del clima laboral en el desempeño organizacional.</b>	
<b>AUTOR(ES)</b>	<b>Evely Jazmín, Suárez Lara</b>	
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	<b>Ing. José Guillermo Pérez Villamar</b>	
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
<b>FACULTAD:</b>	<b>Economía y Empresa</b>	
<b>CARRERA:</b>	<b>Administración de Empresas</b>	
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	<b>Licenciada en Administración de Empresas</b>	
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	<b>30 de agosto del 2023</b>	<b>No. DE PÁGINAS:</b> 26
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Administración de Empresas, Talento Humano, Desempeño Organizacional	
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Clima laboral, Desempeño organizacional, Entorno laboral, Talento humano	
<b>RESUMEN:</b>	<p>En el presente ensayo se pretende determinar la importancia de la implantación de dimensiones del entorno laboral, y cómo afecta en el desempeño laboral de las personas en instituciones, empresas y organizaciones. Enfatizar el valor del talento humano dentro de las instituciones, empresas y organizaciones es crucial, pero ese énfasis tiene que ser eficaz. La metodología aplicada es descriptiva con un enfoque cualitativo, el instrumento utilizado es la revisión bibliográfica. Los resultados obtenidos es que los encargados de gestionar el talento humano deben buscar las estrategias necesarias para lograr que el personal esté contento y motivado. Una de esas estrategias es la creación de un lugar de trabajo agradable que satisfaga las necesidades del personal. Un empleado feliz produce más trabajo, lo que hace que el negocio sea más exitoso. Concluyendo que el estudio de la relación del clima laboral en el desempeño organizacional sirve como guía para determinar las dimensiones importantes de clima laboral, y, por ende, desempeño organizacional para pequeñas y grandes empresas. ¿Pero cuáles son las dimensiones relevantes? ¿los gestores las pueden aplicar? ¿Qué ocurre si se hace caso omiso a dichas dimensiones?</p>	
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593 980794641	<b>E-mail:</b> evely.suarez@cu.ucsg.edu.ec jazminsual@hotmail.com
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre: Coello Cazar, David</b>	
	<b>Teléfono:</b> +593-4-3804600	
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:david.coello@cu.ucsg.edu.ec">david.coello@cu.ucsg.edu.ec</a>	
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>		
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>		
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>		
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>		